

CEOE recomienda no subir los salarios más del 0,6% ni en 2013 ni en 2014

31.03.2013

CEOE y Cepyme plasman en una circular una relación de criterios respecto a la negociación colectiva de 2013. Recomiendan a los representantes de las empresas que los incrementos salariales pactados no superen el 0,6% ni en 2013 ni en 2014.

Las organizaciones empresariales precisan que no alcanzar esta cifra "no quiere decir" que haya que llegar a ella, pues "la mayoría de las empresas necesitarán una congelación salarial" en ambos ejercicios e incluso en algunos casos un recorte de sueldos.

En la circular los empresarios recuerdan que el marco en el que se desenvolverá la negociación colectiva en 2013 es "de crisis y recesión económica", por lo que aboga por la contención de los salarios y por lograr ajustar las condiciones laborales a las necesidades de sectores y empresas.

En este contexto, defienden que los negociadores empresariales que se vean obligados a optar entre defender el empleo y reducir costes, entre ellos los salariales, "están obligados" a no sobrepasar incrementos salariales del 0,6% en 2013 y 2014, con la posibilidad de que el próximo año este porcentaje suba en función de la evolución del PIB.

Los empresarios instan, pues, a seguir las recomendaciones del acuerdo de negociación colectiva 2012-2014 (AENC) tanto en materia salarial como en estructura de la negociación colectiva y flexibilidad interna de las empresas, incorporando como contenidos "mínimos" del convenio la jornada, el salario y las funciones. "Debemos huir de tejavascript:void(0);mores a la hora de afrontar la negociación colectiva", apuntan.

Las organizaciones empresariales entienden que los salarios deben evolucionar de acuerdo con la productividad "e incluso por debajo" (congelaciones o rebajas salariales) mientras persista el paro.

En el ámbito de la empresa, prosiguen, esto significa tomar como referentes los datos de producción o de ventas, los beneficios, la situación general de la economía y la evolución de los costes en los países competidores, "superando la indexación salarial" como elemento para determinar los sueldos en línea con lo ocurrido en otros países del euro.

Así, CEOE y Cepyme animan a los negociadores a impulsar la retribución variable en los convenios definiendo los criterios para su aplicación y su vinculación a conceptos como los resultados empresariales o la productividad, atendiendo además a las realidades específicas de cada sector o empresa.

"El componente variable liga la subida salarial a la marcha de la empresa y no a la evolución de la economía, lo que es recomendable, ya que para la empresa es preferible subir salarios en función de su marcha y no en función de variables que no controla, como la inflación", sostienen los empresarios, que recomiendan el establecimiento de periodos transitorios para la aplicación del salario variable "dadas las dificultades de aceptación" de esta fórmula.

La 'ultraactividad' como arma negociadora

CEOE y Cepyme subrayan que, de cumplir los sindicatos de manera estricta el ANC, los convenios deberían tener una duración de dos años, aunque precisan que el ámbito temporal está muy conectado con los objetivos sectoriales o de empresa a lograr en el convenio.

En cuanto a la polémica 'ultraactividad' (prórroga automática de un convenio cuando finaliza su vigencia sin haberse negociado otro), los empresarios entienden que su limitación a un año en la reforma laboral puede resultar beneficiosa para la consecución de sus objetivos en materia de negociación colectiva.

En concreto, la reforma laboral establece que transcurrido un año desde la denuncia de un convenio sin haberse pactado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, "áquel perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo

de ámbito superior que fuese de aplicación". En el caso de los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de la reforma laboral (8 de julio de 2012), la 'ultraactividad' decae el próximo 7 de julio.

A diferencia de la "artificial tensión que propician los sindicatos", CEOE y Cepyme defienden que la 'ultraactividad' debe ser utilizada en la mesa de negociación para dinamizar los convenios, renovar sus contenidos y lograr objetivos "previamente" definidos.

Por ello, ven muy importante que los negociadores empresariales conozcan el "alcance técnico" de la 'ultraactividad' a fin de obtener "un mejor resultado" en la negociación. "Posiblemente los mejores objetivos empresariales de los convenios se puedan lograr con la no ultraactividad -del 7 al 31 de julio de 2013-", precisan.

En caso de existir un convenio colectivo de ámbito superior, la desaparición de la 'ultraactividad' conlleva que las condiciones laborales serán las determinadas por ese convenio superior, "sin que (los trabajadores) mantengan las condiciones del convenio desaparecido a título individual o como condiciones más beneficiosas". Lo mismo también es aplicable, según CEOE y Cepyme, cuando no existan convenios de ámbito superior.

Aunque las condiciones anteriores al convenio desaparecido no pervivan a título individual, las organizaciones empresariales admiten que eso no significa que pueda ser legal incluir un cambio "absoluto y radical" en las condiciones laborales, por ejemplo, mediante la aplicación sin más de las condiciones mínimas salariales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

A su juicio, resultaría oportuno que la parte empresarial, en ausencia de convenio aplicable, pudiera establecer "unilateralmente" las condiciones laborales o "forzar" el cierre de la negociación mediante la retirada de lo ofertado en la mesa.

Para las organizaciones empresariales, debe ser prioritario lograr mayores cotas de flexibilidad en la organización del trabajo en la negociación de los convenios colectivos, empezando por la jornada y siguiendo con la movilidad funcional y geográfica.